

¿Por qué formar parte del equipo de gestión de la APM (Secretaría)?

Desde hace ya muchos meses, en la APM estamos funcionando con una situación de excepcionalidad derivada de la escasez de personas que quieran relevar voluntariamente a los miembros de la secretaría saliente. Este relevo se planteó como un proceso, con un tiempo de transición, en el que los antiguos integrantes del equipo estarían con los nuevos, aportando sus conocimientos sobre el procedimiento y su experiencia (se trataba de darle continuidad al sistema de funcionamiento aprobado y había que concluir los debates sobre el estado del 15M y la revisión del propio funcionamiento de la APM). En estas cuestiones nos hemos demorado más de lo previsto, pero ya están concluidas (exceptuando las posibles propuestas de mejora derivadas de dicha evaluación), así como el intervalo de transición, y deberíamos poder efectuar el relevo definitivo sin más tardanza.

No obstante, durante todo este tiempo, sólo hemos conseguido que se interese por la labor de secretaría un número escaso de personas. Agradecemos a todas su enorme esfuerzo y sabemos de su valía, pero no es conveniente dejar que sigan sólo 2 (a día de hoy) con esta responsabilidad. Por ello, hacemos un último llamamiento a los que formáis parte de asambleas comprometidas con la APM (independientemente de si consideráis que sirve para más o menos cosas de las que querríais o estimáis necesario). Hay razones para ello:

- En la última revisión, las asambleas participantes estimaron oportuno que la gestión de la APM se siguiera llevando a cabo con un equipo de personas, como hasta ahora (no hubo propuestas alternativas). Lo decidimos así al principio y lo corroboramos hace unos meses. Por ello, esa responsabilidad forma parte del hecho mismo de la participación en la APM.
- La construcción de un pensamiento, de una línea de actuación y la toma de decisiones colectiva que llevamos a cabo en la APM, es un trabajo complejo que requiere que asumamos todas (por turnos, pero todas). Si pretendemos que nuestra tarea sea colectiva, la responsabilidad y el compromiso que la hagan posible también deben serlo.
- Una de las cosas en las que coincidimos es que debemos mejorar precisamente nuestro grado de compromiso con la APM, con lo que es de todas: tener una visión supralocal (que vaya más allá de nuestra asamblea de barrio o pueblo) comporta asumir trabajar para otros y por otros, dando parte de nuestro tiempo para tareas colectivas. La APM puede ayudarnos precisamente al desarrollo de actitudes de “servicio” al colectivo!

Además, aunque la tarea (correos, reuniones preparatorias y la APM cada 15 días) se pudiera llevar a cabo con el apoyo puntual de todas durante las reuniones, sería bueno que en el equipo de gestión hubiera más de dos personas, para asegurar la diversidad, la inclusividad y una organización más eficaz.

Todos estos argumentos valen tanto para pedir voluntarios como para plantear una rotatividad en la que estemos todas las asambleas. Por ello, de no haber al menos 2 personas más que asuman estar en la secretaría a partir de la siguiente APM, tendríamos que considerar nuevas formas de constitución de la secretaría, como un sistema de rotación formal de asambleas. Pero antes, querríamos que se tomaran decisiones individualmente, puesto que, pese a que sea necesario hablar con nuestras asambleas y que se acuerde en ellas el enviar a alguien a la secretaría, atendiendo a la experiencia acumulada en estos dos años que ya llevamos funcionando, el trabajo en la secretaría es una cuestión de **compromiso personal.**